



Teilzeit bringt Freizeit, sollte man meinen. Doch Norbert Meiers dreimonatiges Experiment, seine Stundenzahl zu reduzieren, führte dazu, dass er selbst im Kaffeehaus nicht die Finger vom Rechner lassen konnte. Eine wichtige E-Mail hätte ja eine Antwort erforderlich machen können. FOTO: PLAINPICTURE/ELEKTRONS 08

## Ganze Männer in Teilzeit

Mehr Zeit für die Betreuung der Kinder – oder gar für sich selbst? Ein Mann, der seine Arbeitszeit herunterschraubt, ist nach wie vor die Ausnahme. Ein Bericht über einen, der sich anschickte, das Undenkbare zu wagen

VON TATJANA KRIEGER

Wann ist ein Mann ein Mann? Die Wirtschaft hat ihre Antwort darauf gefunden: Wenn er in Vollzeit unbefristet arbeitet und an seinem Aufstieg feilt. Einer, der demnach nur ein halber Mann ist, sitzt an einem Donnerstagvormittag in der Münchner Innenstadt im Café und rührt in seinem Cappuccino. Das Smartphone ist weggepackt, er wirkt entspannt. Norbert Meier experimentiert mit Teilzeit, drei Monate lang arbeitet er drei Tage pro Woche bei anteilig gekürztem Gehalt. Seinen Job als Marketing- und Vertriebsleiter bei einer kleinen Software-Schmiede macht er lange genug, um zu wissen: Im Sommer stocken die Projekte, es ist wenig zu tun. Ein günstiger Zeitpunkt also. „Eigentlich habe ich ein Sabbatical geplant. Die Teilzeit ist ein guter Kompromiss“, sagt Meier, der seinen echten Namen nicht in der Zeitung lesen will. Nun bastelt er werktags an seinen Oldtimern statt an seiner Karriere oder geht zum Fliegenfischen.

Mit seinem Selbstversuch gehört der Betriebswirt zu den Zeitpionieren, so nennt es Elke Holst. Sie ist Forschungsdirektorin Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin und beschäftigt sich mit Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen. In der Broschüre „Abenteuer Teilzeit: Argumente für Männer“ beziffert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Anteil der Männer, die gerne Teilzeit arbeiten würden, auf 77 Prozent. Der tatsächliche Anteil der Teilzeit-Männer betrug 2010 laut Berechnungen des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 17,6 Prozent – inklusive Mini- und Ein-Euro-Jobber. Wo stecken also die Männer, die gerne downshiften würden? „Sie opfern einen Teil ihrer Work-Life-Balance zugunsten der Karriere“, sagt Thorsten Alsleben, Hauptstadtrepräsentant der Managementberatung Kienbaum. „In vorausleidendem

Gehorsam tragen sie ihren Wunsch meist gar nicht vor.“ Dass Männer sich gezielt auf Teilzeitstellen bewerben, ist selten. Dabei gäbe es Erfolgsaussichten. „Manche Arbeitgeber haben ein kleines Budget und suchen dennoch Top-Kandidaten“, sagt Alsleben. „Da wäre Teilzeit eine Lösung.“

Der Gesetzgeber jedenfalls hat den Weg geebnet zu mehr Arbeitszeitautonomie. Seit 2001 räumt das Teilzeit- und Befristungsgesetz allen, die länger als ein halbes Jahr in einem Betrieb mit mindestens 15 Mitarbeitern beschäftigt sind, ein Recht auf Teilzeit ein. Die Tücke liegt in der schwammigen Formulierung. „Die Firma darf widersprechen, wenn betriebliche Gründe dagegenstehen“, sagt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Heidelberg. „Et-

**Männer, die weniger arbeiten, tun das meist nicht freiwillig. Sie sind Minijobber**

wa wenn Arbeitsabläufe, Organisation oder Sicherheit beeinflusst werden oder der Wunsch nach Teilzeit unverhältnismäßig hohe Kosten verursacht.“ Eine echte Änderung bei den Arbeitszeiten von Männern hat das Gesetz nicht bewirkt. Es ist ähnlich wie bei der Beschäftigung älterer Menschen oder dem Vorrücken von Frauen ins Top-Management: Zwar bewegt sich etwas, aber im Schnecken tempo. Im Jahr 2010 arbeiteten 3,2 Millionen Männer in Teilzeit und damit 2,4 Millionen mehr als noch 1991, doch die meisten von ihnen waren Minijobber und das nur selten freiwillig.

Dabei treten gerade junge Männer oft an mit dem Wunsch, später alles anders zu machen als ihre Väter: weniger schuften, mehr Verantwortung übernehmen für die Kinder, anwesend sein. Wenn der Ernstfall eintritt, sieht es anders aus. Männer mit Familie arbeiten länger als ihre kinderlosen Geschlechtsgenossen, zwischen zwei und fünf Wochenstunden verbringen sie mehr

im Büro. „Das Erwerbseinkommen der Frauen fällt nach der Geburt eines Kindes meist geringer aus, weil Mütter häufig in Teilzeit wechseln oder ihre Erwerbsarbeit ganz unterbrechen. Männer können diesen finanziellen Verlust dann durch Mehrarbeit auffangen. Vielfach betrachten Männer zudem lange Arbeitszeiten auch als Investition in ihre künftige Karriere“, sagt Gender-Forscherin Holst. „Selbst wenn man persönlich andere Ansichten hat, sind diese Rollenerwartungen tief verwurzelt.“ Eigene Bedürfnisse, Hobbys, die Gesundheit werden erst später wichtig. Von den 60- bis 64-Jährigen arbeiten dann aber immerhin 43 Prozent in Teilzeit. Die anderen hindert eine Mischung aus gesellschaftlichen Erwartungen, finanziellen Zwängen und dem eigenen Selbstbild daran, Teilzeitwünsche in die Tat umzusetzen. Auch Norbert Meier ist nicht ganz frei davon.

Trotz aller Widerstände: Unternehmen sind gezwungen, sich mit alternativen Arbeitszeitmodellen auseinanderzusetzen. „Wenn ein Mitarbeiter mit einem Teilzeitwunsch zu uns kommt, müssen wir das ernst nehmen und überlegen, wie wir die Arbeit neu verteilen“, sagt Bernhard Bachhuber, HR-Direktor Europa beim Bürobedarfshersteller Avery Dennison in Oberlandern bei München. „Wir prüfen jeden Einzelfall. Gute Mitarbeiter wollen wir halten.“ Aber bedeutet das nicht das Aus für eine weitere Karriere? „Nicht unbedingt“, sagt Bachhuber. „Eine Beförderung ist nicht ausgeschlossen. Manchmal kommt auch eine inhaltliche Veränderung infrage oder man gibt dem Mitarbeiter ein Projekt.“ Verändere sich die Lebenssituation, könne der Angestellte auch wieder mehr arbeiten. So argumentiert auch Thorsten Alsleben: „Vorübergehende Teilzeit im Lebenslauf ist kein Manko mehr.“ Allerdings gibt es keinen Rechtsanspruch, Stunden wieder aufzustocken. Wer Pech hat, bleibt auf seiner Teilzeitstelle sitzen.

Norbert Meiers Fazit nach einem Sommer in Teilzeit? „Ich bin froh, dass es vor-

bei ist“, sagt er. „Es hat sich angefühlt, als müsste ich mehr arbeiten als in Vollzeit.“ Die Tage, an denen Meier im Büro saß, waren deutlich länger als in seinem normalen Vollzeitjob. Von dem Plan, an den zwei freien Tagen keine Mails zu lesen, war nicht viel geblieben. Er blieb stets erreichbar. Was Meier erlebt hat, ist nicht untypisch. „Man muss aufpassen, dass aus 30 Stunden Anwesenheit nicht 40 bis 50 Stun-

den Erreichbarkeit werden“, sagt Thorsten Alsleben. „Ob die Teilzeit zur Falle oder zur Chance wird, hängt vom Selbstmanagement ab und wie gut die Firma organisiert ist.“

Meiers Experiment ist nicht gescheitert, hat ihm aber keine weitere Perspektive gegeben, weder beruflich noch persönlich. Auf Dauer wäre Teilzeitarbeit nichts für ihn.

## Leidenschaft bringt die besten Talente zusammen.

Mit dem Stellenmarkt der Süddeutschen Zeitung erreichen Sie 1,41 Mio. leidenschaftliche Leser – darunter besonders viele hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte.

Immer samstags in der Süddeutschen Zeitung und täglich unter [www.sz.de/stellenmarkt](http://www.sz.de/stellenmarkt) und [www.laufbahner.de](http://www.laufbahner.de) sowie in der neuen **SZ-Stellenmarkt App** für das iPad.



Die Entwicklungsabteilung von BMW.

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung

## Volle Stelle light

Wer Familie und Beruf vereinbaren will, braucht flexible Arbeitszeitmodelle

Wer in einem Betrieb mit mehr als 15 Mitarbeitern beschäftigt ist, hat das Recht auf eine Teilzeitstelle – wenn nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Anja Weusthoff, Abteilungsleiterin Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Berlin, sagt, was Teilzeitarbeit so schwierig macht und warum so wenige Männer ihr Recht in Anspruch nehmen.

**SZ: Eine Möglichkeit, berufstätige Mütter zu entlasten, wäre: Teilzeitarbeit für beide Elternteile. Gibt es das im wirklichen Leben?**

Weusthoff: Es gibt Eltern, die sich Kinder- und Erwerbsarbeit teilen. Aber insgesamt sind nicht einmal fünf Prozent der Väter Teilzeitbeschäftigte. Dass so wenige Männer daheim bleiben, hat meist einen ganz pragmatischen Grund: Sie verdienen einfach mehr als ihre Frauen und können so die Familie besser ernähren.

**Haben Männer größere Probleme als Frauen, eine Reduzierung der Arbeitszeit durchzusetzen?**

Ja, allerdings ist die Bereitschaft der Arbeitgeber, Teilzeitstellen zu gewähren, je nach Größe des Betriebs, nach Branche und nach Unternehmenskultur unterschied-

lich. Außerdem spielt der Aufgabenbereich des Beschäftigten eine Rolle.

**Bringt Teilzeitarbeit mit sich, dass man in den Augen der Kollegen als unzuverlässig und weniger kompetent gilt?**

Tatsächlich ist es so, dass Teilzeitkräfte – obwohl sie erwiesenermaßen höchst effektiv arbeiten – oft mit großer Skepsis betrachtet werden. Da heißt es dann: halbe Arbeitszeit, halbe Leistung.

**Teilzeit arbeiten und Karriere machen lässt sich das miteinander vereinbaren?**  
In Deutschland schließt das eine das andere meist aus. Das liegt zum Beispiel daran, dass hierzulande – etwa im Vergleich mit anderen EU-Ländern – eine ausgeprägte Präsenzkultur herrscht. Teilzeit und Karri-



„Insbesondere Eltern wünschen sich eine Reduzierung der Normalarbeitszeit, damit sie ihr Leben partnerschaftlich organisieren können“, sagt Anja Weusthoff, Abteilungsleiterin Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB. FOTO: OH

ere ließen sich besser vereinbaren, wenn der Einzelne mehr Souveränität hätte. Beschäftigte sollten Dauer, Lage und Rhythmus der Arbeitszeit mitbestimmen dürfen. Studien zufolge wünschen sich besonders Eltern eine Arbeitszeit von 30 bis 35 Wochenstunden – also Vollzeit light, damit sowohl Vater als auch Mutter voll ihrem Beruf nachgehen können und die Familienorganisation trotzdem gesichert ist.

**Oft gibt es ja Probleme, eine Teilzeitstelle wieder aufzustocken.**

Das stimmt. Wenn man einmal in Teilzeit ist, kommt man nur schwer wieder heraus. Um dem entgegenzuwirken, brauchen wir ein Recht auf befristete Teilzeit, wie es etwa die EU-Elternzeitrichtlinie vorsieht. Sie fordert einen Rechtsanspruch auf befristete Arrangements nach der Elternzeit.

**Wie sollte man lancieren, dass man eine Zeit lang weniger arbeiten möchte?**

Klar sagen, was man möchte und warum das so ist. Und man sollte auf jeden Fall aushandeln, dass man später seine Stundenzahl wieder erhöhen kann – am besten mit Unterstützung des Betriebs- oder Personalrates.

INTERVIEW: JUTTA GÖRICKE